DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

POUR QUE LES SALARIÉS NE RISQUENT PAS DE PERDRE LEURS DROITS (ALLOCATION CHÔMAGE, ETC.) LORSQU'ILS SOUHAITENT CHANGER D'ENTREPRISE, LA CFDT A REVENDIQUÉ ET OBTENU LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF QUI PERMETTE AUX SALARIÉS DE TESTER UN PROJET PROFESSIONNEL DANS UNE AUTRE ENTREPRISE ET DE BÉNÉFICIER DE GARANTIES EN CAS D'ÉCHEC (RETOUR DANS L'ENTREPRISE INITIALE, ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE).

Le droit à la mobilité volontaire est inscrit dans l'accord sur la sécurisation de l'emploi, et repris dans le code du travail : article L1222-12. Cette mesure offre une sécurité supplémentaire aux salariés prenant le risque de changer d'entreprise.
Ce droit précise les conditions dans lesquelles les salariés peuvent quitter l'entreprise de leur initiative pour un autre emploi ou pour une expérience professionnelle, dans un cadre sécurisé et avec un droit de retour.

A qui s'adresse ce nouveau droit ?

- Il concerne les salariés qui travaillent dans les entreprises de plus 300 salariés, et qui ont plus de 2 ans d'ancienneté (24 mois, consécutifs ou non).

COMMENT S'APPLIQUE-IL ?

L'accord de l'employeur est nécessaire, mais il est soumis à la règle suivante : s'il oppose deux refus successifs, l'accès au Congé Individuel de Formation (CIF) est de droit pour le salarié, sans que l'on puisse lui opposer la durée d'ancienneté minimum requise par l'article L.6322-4 ou les dispositions limitant à 2% le nombre de salariés pouvant être simultanément en congés formation.

Cette période de mobilité doit être prévue dans un avenant au contrat de travail qui fixe :

- l'objet, la durée, le début et la fin de celle-ci ;
- les modalités de mise en œuvre d'un retour anticipé dans l'entreprise, qui reste toujours possible.

FIN DE LA PÉRIODE DE MOBILITÉ

Deux situations sont possibles :

- La période de mobilité ne s'avère pas concluante pour le salarié, quelle qu'en soit la raison, et le salarié retourne dans son entreprise d'origine.
  Il doit alors retrouver son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.
  Si la mobilité prend fin involontairement avant la date de retour prévue dans son entreprise d'origine et que ce retour anticipé est impossible, le salarié pourra toucher une allocation chômage jusqu'à cette date.
- Le salarié choisit de rester chez le nouvel employeur. Le contrat de travail qui le lie à son précédent employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant au contrat de travail.

RÔLE DES IRP

Les IRP ne sont pas tenues à l'écart de ce droit nouveau, puisque l'employeur doit communiquer semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité et les suites données à celles-ci.
Cette possibilité est importante. En effet, le risque que ce nouveau droit soit peu utilisé existe, les employeurs ne voyant pas toujours d'un bon œil le fait de laisser partir les salariés de leur entreprise. Savoir quelles sont les suites données aux demandes de mobilité permettra de repérer les situations où l'employeur bloque l'accès à ce nouveau droit pour les salariés.

Textes de référence :
Article L 1222-16 du code du travail.

DIFFÉRENCE ENTRE LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE ET LE CONGÉ SABBATIQUE

	Mobilité volontaire sécurisée	Congé sabbatique
Motif de l'absence	Exercer une activité dans une autre entreprise afin d'enrichir son parcours professionnel.	Réaliser un projet personnel et notamment travailler dans une autre entreprise.
Entreprises visées	Au moins 300 salariés.	Toutes les entreprises.
Conditions requises, tout salarié ayant :	24 mois d'ancienneté.	36 mois d'ancienneté, 6 ans d'expérience professionnelle, le salarié n'a pas bénéficié dans les 6 dernières années d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un CIF d'au moins 6 mois.
Durée	Pas de durée.	Au moins 6 mois et au plus 11 mois.
Formalité de la demande	Aucun formalisme.	Demande 3 mois avant, en LRAR ou remise en main propre, avec précision de la durée demandée.
Formalité de la réponse	Aucun formalisme.	Réponse par LRAR ou lettre remise en main propre dans les 30 jours. A défaut le congé est réputé acquis.
Formalisme exigé pour la mise en œuvre	Conclusion d'un avenant au contrat de. travail.	Pas de formalisme.
Report du départ du salarié par l'employeur	Pas de report prévu.	Report possible sans justification dans la limite de 6 mois, dans la limite d'un quota maxi d'absences.
Possibilité de refus	L'employeur peut refuser. Après 2 refus successifs le salarié a accès de droit au CIF.	Le refus doit être motivé et notifié. Le salarié peut contester le refus devant le CPH.
Effet sur le contrat	Suspension du contrat de travail.	Suspension du contrat de travail.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR
DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOS MODES D'EMPLOI

- **NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE**
- **ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- **GPEC : VERS LA NÉGOCIATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE**
- **UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES**
- **LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI**

Retrouvez l'ensemble de nos modes d'emploi sur www.cfdt.fr / Boîte à outils / Nos modes d'emploi

Rédaction CFDT Service Emploi et sécurisation des parcours professionnels **Conception, réalisation** CFDT Service Information Communication / Septembre 2013.